

## Prewencja wypadków przy pracy z udziałem osób niepełnosprawnych

### Streszczenie

Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych traktowane jest jako oznaka wzrostu integracji społecznej tych osób. Do najważniejszych przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia tej grupy zalicza się obawę pracodawców przed trudnościami wynikającymi z konieczności dostosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych, a także przekonanie, że mogą one częściej ulegać wypadkom przy pracy.

W artykule zostaną omówione zasady prewencji wypadków w miejscu pracy osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem takich aspektów, jak dobór odpowiedniego rodzaju pracy dla osoby z danym rodzajem niepełnosprawności, czy też zadań adekwatnych do możliwości pracownika, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych zapewniające bezpieczeństwo pracy oraz odpowiednie przygotowanie osób niepełnosprawnych do pracy.

Należy podkreślić, że działania podejmowane w celu dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych nie powinny być odbierane jako obciążenie dla pracodawcy, ponieważ wpływają one pozytywnie na organizację pracy, klimat psychospołeczny oraz warunki pracy wszystkich pracowników, a nie tylko osób niepełnosprawnych.

**Słowa kluczowe:** wypadki przy pracy, osoby niepełnosprawne, integracja zawodowa, dostosowanie warunków pracy

### **Prevention of accidents at work with the participation of people with disabilities**

#### Abstract

Increasing the employment rate of persons with disabilities is regarded as a sign of increasing social integration of these people. The most important reasons for the low employment rate of this group are employers fear arising from the difficulties with adaption buildings, spaces and work stations for the disabled, as well as the belief that people with disabilities are more likely to suffer accidents at work.

The article will discuss the principles of prevention of accidents in the workplace of people with disabilities, with particular emphasis on aspects such as choosing the right kind of job for a person with a particular type of disability, or tasks relevant to the

possibility of the employee, adaptation of the workplace to the needs of disabled people to ensure safety, and appropriate preparation of people with disabilities to work.

It should be stressed that actions taken to adapt the workplace to the needs of people with disabilities should not be perceived as a burden for the employer, because they affect positively on work organization, psychosocial climate and working conditions of all employees, not just people with disabilities.

**Key words:** accidents in the workplace, people with disabilities, occupational integration, adaptation work station

## Wstęp

Wypadki przy pracy, jako nagłe wydarzenia związane z pracą prowadzące do urazów lub utraty życia, dotyczą wszystkich pracowników, w tym oczywiście również osób niepełnosprawnych. W Polsce rocznie zdarza się kilkadziesiąt tysięcy wypadków przy pracy (88,6 tys. w 2014 r.), a około 8 osób na 1 tys. pracujących corocznie doznaje urazu w wyniku wypadku przy pracy (7,45 osób na 1 tys. w 2014 r.). Przy tym ponad 0,5 tys. wypadków przy pracy rocznie klasyfikowanych jest jako wypadki ciężkie (520 w 2014 r.) oraz kilkaset jako wypadki śmiertelne (263 w 2014 r.)<sup>1</sup>.

Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym na otwartym rynku pracy, często uznawane jest za oznakę zwiększenia integracji społecznej tych osób. Do najważniejszych przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia tej grupy zalicza się obawę pracodawców przed trudnościami wynikającymi z konieczności przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych, a także przekonanie, że mogą one częściej ulegać wypadkom przy pracy. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce, w tym również na otwartym rynku pracy, systematycznie się zwiększa, należy więc zakładać, że udział osób niepełnosprawnych ulegających wypadkom będzie także wzrastał i to pomimo tego, że są one rzadziej zatrudniane w zawodach typowych dla branż gospodarki narodowej, które od lat znajdują się w czołówce pod względem liczby, a także ciężkości wypadków przy pracy, np. w budownictwie i górnictwie.

Tymczasem na podstawie dostępnych danych trudno jest precyzyjnie określić, jaka część tych zdarzeń dotyczyła osób niepełnosprawnych. W jednej z nielicznych prac na ten temat, w której przeprowadzono analizę ponad 31,4 tys. wypadków przy pracy w Wielkiej Brytanii, wykazano, że osoby niepełnosprawne proporcjonalnie rzadziej uczestniczyły w wypadkach niż osoby pełnosprawne, uwzględniając ich udział w badanej próbie<sup>2</sup>. Z kolei według innej pracy wypadki z udziałem pracowników niepełnosprawnych zdarzają się m.in. podczas obsługi urządzeń i maszyn, a co trzeci jest wynikiem upadku, potknięcia się lub poślizgnięcia<sup>3</sup>.

Każdy wypadek przy pracy z udziałem osób niepełnosprawnych jest zdarzeniem niezwykle traumatycznym, niosącym za sobą duże obciążenie psychiczne, zdrowotne i w rezultacie przekłada się na sytuację ekonomiczną osoby niepełnosprawnej.

## **Prewencja wypadkowa w miejscu pracy osób niepełnosprawnych**

Pracodawca ma wobec osób niepełnosprawnych będących pracownikami takie same obowiązki do spełnienia, jak w stosunku do pozostałych pracowników, czyli ma obowiązek chronić ich **życie i zdrowie przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w przedsiębiorstwie, oparte na rzetelnych informacjach o występujących zagrożeniach i związanym z nimi ryzykiem zawodowym, jest podstawą prewencji wypadkowej. Kodeks pracy w art. 226 nakłada na pracodawcę obowiązek oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego, a także informowania pracowników o ryzyku związanym z wykonywaną pracą na wszystkich stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe, niebezpieczne lub uciążliwe. Podobne wymagania wprowadza także Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 2003, nr 169, poz. 1650 z późniejszymi zmianami), które zobowiązuje pracodawcę do przeprowadzenia i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego, występującego przy określonych pracach oraz do stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko<sup>4</sup>. Podejmując te środki, pracodawca powinien mieć na uwadze podstawowe zasady prewencji, do których należą:

- zapobieganie ryzyku u jego źródła,
- dostosowanie środowiska pracy do indywidualnych potrzeb i możliwości pracownika,
- zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
- stosowanie innowacyjnych, bezpiecznych rozwiązań technicznych,
- właściwe szkolenie i instruowanie pracowników,
- stosowanie środków ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej.

Działania w zakresie prewencji wypadków w miejscu pracy osób niepełnosprawnych co do zasady powinny być takie same, jak w przypadku pracowników sprawnych, tym niemniej kilka elementów w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych ma szczególnie duże znaczenie. Należą do nich: dobór odpowiedniego rodzaju pracy dla osoby z danym rodzajem niepełnosprawności czy też zadań adekwatnych do możliwości pracownika, dostosowanie stanowiska pracy

do potrzeb osób niepełnosprawnych zapewniające bezpieczeństwo pracy oraz odpowiednie przygotowanie osób niepełnosprawnych do pracy. Dwa pierwsze spośród wymienionych powyżej aspektów bezpieczeństwa pracy zostały uznane, obok takich, jak *utrzymanie właściwych relacji interpersonalnych czy zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego i współpracowników ograniczeń w możliwościach wykonywania pracy wynikających ze stopnia niepełnosprawności*, za jedno z najbardziej motywujących pracowników niepełnosprawnych do pracy<sup>5</sup>.

Aspekty te zostaną szerzej omówione poniżej.

### **1. Dobór odpowiedniego rodzaju pracy dla osoby niepełnosprawnej**

Przyczyną większości wypadków przy pracy jest tzw. czynnik ludzki, czyli pracownik. Z tego względu szczególnie ważne aspekty do uwzględnienia przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także w prewencji wypadkowej, to:

- rodzaj i stopień niepełnosprawności wpływający na stan zdrowia i kondycję psychofizyczną,
- zakres wymaganego współdziałania z maszyną,
- współpraca w grupie przy wykonywaniu zadań,
- zdolność do uświadomienia sobie ryzyka w danej sytuacji oraz podejmowania decyzji,
- umiejętności i doświadczenie zawodowe.

Zmniejszenie wartości wskaźnika „czynnik ludzki” jako przyczyny wypadków stanowi jedno z ważniejszych działań podejmowanych w zakresie prewencji wypadkowej i jest możliwe między innymi poprzez właściwy dobór rodzaju pracy dla osoby z niepełnosprawnością. Podstawową rolę w tym doborze spełnia kompleksowa ocena możliwości psychofizycznych osoby niepełnosprawnej w kontekście wymagań pracy.

Ocena możliwości psychofizycznych osób niepełnosprawnych powinna obejmować:

- *Możliwości fizyczne*: m.in. ogólną wydolność fizyczną ( $VO_2\max$ ), zasięgi kończyn górnych i dolnych, wielkość wywieranych sił podczas nacisku na dźwignię lub pedał, pchania, ciągnięcia;
- *Możliwości psychiczne*: m.in. koordynację psychoruchową, czas reakcji, funkcje poznawcze (*np. kreatywność myślenia, ciekawość, umiejętność logicznego myślenia, zdolności techniczne, uzdolnienia rachunkowe*), umiejętności społeczne, komunikatywność, cechy temperamentne.

Podkreślić należy, że jedynie ocena przeprowadzona prawidłowo i w pełnym zakresie umożliwi właściwy dobór rodzaju lub stanowiska pracy, zabezpieczy przed pogłębianiem się istniejących dysfunkcji bądź tworzeniem nowych, a także – co jest bardzo istotne – ocena ta stanowi podstawowy element prewencji wypadków przy pracy z udziałem osób niepełnosprawnych. Takie postępowanie zmniejsza bowiem istotnie ryzyko zatrudnienia osoby na stanowisku pracy niezgodnie z jej

możliwościami, np. zatrudnienie na stanowisku, na którym występuje odpowiedzialność finansowa osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub osoby z niepełnosprawnością ze spektrum autyzmu, a na stanowisku, na którym wymagana jest pełna zdolność komunikacji werbalnej, osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu i/lub mowy. Za niewłaściwe przykłady należy także uznać zatrudnienie na stanowisku, na którym wymagana jest zdolność do podejmowania decyzji, osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub na stanowisku, na którym wymagana jest ciężka praca fizyczna, osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób układu krążenia lub układu oddechowego.

## **2. Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**

Zapewnienie warunków pracy, zgodnie z wymaganiami zawartymi w przepisach z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących dla wszystkich pracowników, w wielu przypadkach jest wystarczające dla sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Według badań Blancka 72% spośród 500. przypadków przystosowania warunków pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych nie generowało żadnych kosztów<sup>6</sup>.

Często jednak wymagane jest podjęcie działań na terenie zakładu pracy (obiektu, pomieszczeń czy stanowisk) uwzględniających specyficzne potrzeby osoby niepełnosprawnej wynikające z rodzaju niepełnosprawności i tym samym umożliwiającą swobodne jej funkcjonowanie w środowisku pracy. Potrzeby te to np. dostosowanie przestrzenne stanowiska pracy do indywidualnych wymiarów antropometrycznych pracownika w zakresie wysokości stołu/biurka czy pola pracy, zapewnienie swobodnego dostępu do stanowiska pracy osobie poruszającej się na wózku czy przy pomocy innych przyrządów (np. kul) poprzez zapewnienie odpowiedniego odstępu pomiędzy meblami lub maszynami, czy po prostu usunięcie przeszkód na drodze dojścia, zapewnienie odpowiedniego oznakowania drzwi, schodów i pochylni, dostosowanie sygnałów bezpieczeństwa do specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnością słuchu czy wzroku (sygnalizacja wizualna, akustyczna i wibracyjna), zapewnienie środków komunikacji dla osób z niepełnosprawnością słuchu, dostosowanie materiałów instruktażowych do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną czy wzrokową<sup>7</sup>.

Powyżej wymieniono jedynie przykłady działań uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych. Kompleksowa analiza tego zagadnienia znajduje się w opracowanej w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym monografii pt. *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne*<sup>8</sup>, która stanowi kompendium wiedzy w zakresie zarówno ogólnych wymagań dotyczących warunków pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, jak i dodatkowych wytycznych oraz zaleceń dotyczących

przystosowania środowiska pracy do specyficznych potrzeb osoby niepełnosprawnej, wynikających z rodzaju niepełnosprawności. Zawarte w monografii wytyczne definiują działania, których realizacja jest niezbędna do umożliwienia wykonywania pracy przez osoby z określoną niepełnosprawnością, natomiast zalecenia definiują działania, których podjęcie dodatkowo zwiększy komfort pracy osób z określoną niepełnosprawnością.

W powszechnej świadomości pokutuje przekonanie, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej niesie ze sobą wiele utrudnień organizacyjnych i obciążeń finansowych związanych z koniecznością dostosowania stanowisk pracy do ich potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności. Tymczasem, jak wskazuje doświadczenie naszego zespołu nabyte podczas wielu ekspertyz w zakładach pracy, zapewnienie warunków pracy zgodnie z wymaganiami zawartymi w ogólnych przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub dotyczących obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy, co jest obowiązkiem pracodawcy, jest często wystarczające dla umożliwienia sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Ponadto działania takie wpływają pozytywnie na organizację pracy, klimat psychospołeczny oraz warunki pracy wszystkich pracowników, a nie tylko osób niepełnosprawnych.

### **3. Odpowiednie przygotowanie osób niepełnosprawnych do pracy**

Kolejnym ważnym elementem w prewencji wypadkowej w miejscach pracy osób niepełnosprawnych jest prawidłowe szkolenie pracowników przed podjęciem pracy oraz ich regularne powtarzanie już w trakcie wykonywania pracy. Szkolenia takie powinny uwzględniać rodzaj niepełnosprawności szkolonych osób i rodzaj pracy oraz być dostosowane zarówno pod względem częstości, jak i wykorzystania odpowiednich środków przekazu, np. piktogramów, alfabetu Braille'a i języka migowego.

W uzasadnionych przypadkach osoby niepełnosprawne mogą potrzebować wsparcia w pierwszym okresie zatrudnienia, które może być realizowane poprzez przydzielenie im trenera pracy.

## **Podsumowanie**

Prewencja wypadków w miejscu pracy polega na kompleksowych i systematycznych działaniach w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W przypadku osób niepełnosprawnych szczególnie istotny jest właściwy dobór rodzaju pracy, uwzględniający możliwości psychofizyczne osoby niepełnosprawnej, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz odpowiednie przygotowanie osób niepełnosprawnych do pracy. Kompendium wiedzy i pakiet narzędzi wspomagających skuteczną realizację



tych działań stanowią opracowane wspólnie przez PFRON i CIOP-PIB *Ramowe wytyczne* oraz pozostałe produkty realizowanego projektu.

## Bibliografia

- Bugajska J., Zawieska W. M., *Jak skutecznie przeprowadzić dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2014, Nr 9
- Hawker A., *Zwiększanie stopnia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – perspektywa pracodawcy*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2012, Nr IV(5)
- Kettle M., *Disabled people and accidents at work*, „Journal of Occupational Accidents” 1984, Nr 6
- Młynarczyk M., *Wymagania i zalecenia w zakresie parametrów mikroklimatu oraz poczucia komfortu i oceny obciążenia cieplnego osób niepełnosprawnych w pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, Nr 2(521)
- Pawlak A., *Przystosowanie oświetlenia elektrycznego środowiska pracy dla osób słabowidzących*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, Nr 2(521)
- Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne*, red. Zawieska W. M., Warszawa, CIOP-PIB, 2014
- Radosz J., Górski P., Młyński R., *Sygnalizacja akustyczna w środowisku pracy osób niepełnosprawnych*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, Nr 2(521)
- Stanisławski P., *Wypadek? Nie trać głowy*, „Integracja” 2013, Nr 2
- Śleboda R., *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2011–2012, Nr I

## Przypisy

- 1 GUS, *Wypadki przy pracy w 2014 r.*, Warszawa, 2015
- 2 M. Kettle, *Disabled people and accidents at work*, „Journal of Occupational Accidents” 1984, Nr 6, s. 277–293
- 3 P. Stanisławski, *Wypadek? Nie trać głowy*, „Integracja” 2013, Nr 2, s. 2
- 4 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r., Dz. U. 2003, nr 169, poz. 1650 z późniejszymi zmianami
- 5 R. Śleboda, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, Nr I/2011(1), I/2012(2), s. 101
- 6 A. Hawker, *Zwiększanie stopnia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – perspektywa pracodawcy*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2012, Nr IV(5), s. 72–81

- 7 J. Bugajska, W. M. Zawieska, *Jak skutecznie przeprowadzić dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2014, Nr 9, s. 8–11; A. Pawlak, *Przystosowanie oświetlenia elektrycznego środowiska pracy dla osób słabowidzących*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, Nr 2(521), s. 23–27; M. Młynarczyk, *Wymagania i zalecenia w zakresie parametrów mikroklimatu oraz poczucia komfortu i oceny obciążenia cieplnego osób niepełnosprawnych w pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, Nr 2(521), s. 10–13; J. Radosz, P. Górski, R. Młyński, *Sygnalizacja akustyczna w środowisku pracy osób niepełnosprawnych*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, Nr 2(521), s. 14–18
- 8 *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne*, red. W. M. Zawieska, Warszawa, CIOP-PIB, 2014; monografię opracowano i wydano w ramach projektu POKL.01.03.06-00-070/12 pn. *Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach*, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3.6, współfinansowanego przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt realizowany jest w partnerstwie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.